

佐賀労働局発表
令和6年5月13日(月)

【照会先】

佐賀労働局雇用環境・均等室

室長 渡辺 園子

室長補佐 福田 将之

(電話) 0952-32-7218

報道関係者 各位

自動車整備業では県内初！

「株式会社モトシマ」をくるみん認定

職場復帰しやすい環境整備に取り組み、女性労働者の勤続年数が伸びています

～くるみん認定通知書交付式のお知らせ～

佐賀労働局（局長 城 寿克）は、次世代育成支援対策推進法に基づき、男女ともに子育てしやすい企業として、株式会社モトシマ（佐賀市）を認定しました。（資料1）

佐賀県で28社目、自動車整備業では県内初認定となります。

以下のとおり「くるみん認定通知書交付式」を行います。

くるみん認定通知書交付式

<日時> 令和6年5月20日(月) 13時30分～

<会場> 佐賀第2合同庁舎 5階共用小会議室1、2
(佐賀市駅前中央3丁目3番20号)



認定マーク（愛称くるみん）

くるみん認定とは(次世代育成支援対策推進法に基づく認定)

仕事と育児の両立のための行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち、行動計画に設定した目標を達成するとともに、仕事と育児の両立のための取組の実施状況等が優良であり、育児休業取得率等の認定基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に公表した事業主は、行動計画期間終了後、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）の認定を受けることができます。（資料2）

認定を受けた事業主は、認定マークを商品、広告、労働者募集広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。また、認定を受けた企業は、公共調達等において加点点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

※資料

- 1 くるみん認定の主な認定基準と株式会社モトシマの取組内容
- 2 令和4年4月1日からくるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正
- 3 くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業が公共調達で有利になります
- 4 佐賀労働局管内における次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧
- 5 両立支援のひろば

くるみん認定の主な認定基準と株式会社モトシマの取組内容

くるみん認定日 令和6年4月17日

【企業概要】

- ・ 企業名：株式会社モトシマ
- ・ 所在地：佐賀県佐賀市
- ・ 業種：自動車整備業
- ・ 労働者数：151名（男性106名、女性45名）

* 令和6年3月4日現在



【行動計画期間 令和2年4月1日から令和6年2月29日】

1 計画期間における男性労働者の育児休業取得率が10%以上 **10.0%**

2 計画期間における女性労働者の育児休業取得率が75%以上 **100%**

取組： 育児・介護休業法の改正に伴い、制度の内容を周知するとともに本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に面談し、取得促進を図った。

3 労働時間等の働き方

① 労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45時間未満であること。

最終年度の最大の月で **22時間**

② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと

最終年度の最大の労働者で **57.51時間**

取組： 負荷が高い業務を把握し、平準化を行うとともに、時間外労働の削減に企業全体で取り組み、労働者全体に周知を行った。

4 目標達成

目標1 年次有給休暇取得進を図り、消化率を45%まで引き上げる

計画期間前 **42.9%** ⇒ 令和4年度 **55.9%**

取組： GW や年末年始に会社指定年次有給休暇取得促進日を設け、連続休暇を作り取得促進した。5回の義務以上の取得について、取得しづらい雰囲気を払拭し、取得促進に取り組むよう全労働者に対し、メールや社内回覧及び朝礼での周知を行った。

目標2 ライフイベントを経ても職場復帰しやすい環境を整備することで仕事と家庭の両立を支援し、男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を70%まで引き上げる

計画期間前 **65%** ⇒ 令和4年度 **73%**

取組： 労働者、管理者へ利用可能な両立支援制度を周知し、職場全体での理解を深め、育児短時間勤務制度による柔軟な勤務時間を設定した。

法を上回る、小学校就学前までの所定外労働制限(残業ゼロ)の制度や、日曜祝日の保育所に預けられない日においても勤務が必要になるため、育児のための短時間勤務に曜日指定休日を設け、労働者に周知した。実施に際しては、本人の希望をヒアリングし、労働者相互の理解のもと勤務日の配慮を実施した。制度導入後、妊娠・出産等を機に退職する者が0となった。

令和4年
4月1日から

くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正 新しい認定制度もスタートしています

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日からの認定制度の改正ポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

15%以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」

(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わりました。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。

新しいくるみんマーク



ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

30%以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

55%以上 → 令和4年4月1日以降：**70%**以上

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

トライくるみんマーク

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。

認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました (詳細は p.4 参照)。



くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん	トライくるみん
	
	
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。 (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて1.5%以上であり、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p> <p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p>	<p>新しいくるみん</p> <p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて2.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>	<p>7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>
<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。 (2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>	<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。 (2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>
<p>9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>	<p>9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>
<p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>	<p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>

プラチナくるみん



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 30% 以上であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 50% 以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)

② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 30% 以上であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が 90% 以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が 70% 以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が 90% 未満かつ(2)が 70% 未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が 90% 以上または(2)が 70% 以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、

不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されました。

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として

くるみんプラス認定を受けようとする場合、p.2 のくるみん認定基準の1～10 を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）

② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみんプラス認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)

①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容について、公表日の前事業年度における状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業・トライくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

こども家庭庁からのお知らせ 「くるみん助成金」について

○「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金（中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業）」もぜひご活用ください（令和3年10月から令和9年3月まで）。

※「トライくるみん認定」は対象外です。

○事業の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和6年1月作成リーフレット NO.16

■ くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業が公共調達で有利になります。

各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた企業（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業・トライくるみん認定企業）などを加点評価するよう国の指針において定められています※1。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において平成28年度に開始しています。なお、厚生労働省においては、平成28年10月1日に制度が開始されています。個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

公共調達における加点評価のポイント

各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

- ▶ くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業などの評価項目である「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」が総配点に占める評価割合を定め、くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業の配点を定める※2。

<内閣府が示している参考配点例>

（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業・トライくるみん認定企業分）

評価項目例	認定の区分※3 ※4	総配点に占める割合 (評価の相対的な重要度等に応じ配点)			
		<配点例>			
		12%の 場合	10%の 場合	7%の 場合	5%の 場合
ワーク・ライフ・ バランス等の推進 に関する指標	プラチナくるみん 	12%	10%	7%	5%
	くるみん (現在のマーク) 	8%	7%	5%	3%
	くるみん (R4改正前マーク) 	7%	6%	4%	3%
	トライくるみん 	6%	5%	4%	3%
	くるみん (H29改正前マーク) 	5%	4%	3%	2%

※1 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」
(内閣府ホームページ)

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html

※2 配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省等において定められます。

※3 女性活躍推進法や若者雇用促進法に基づく認定など、複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高いものにより加点が行われます。

※4 プラスの認定による加点はありません。

佐賀労働局管内における次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧

(令和6年4月17日現在)



認定マーク(愛称:くるみん)



特例認定マーク(愛称:プラチナくるみん)



プラス認定マーク

「くるみん認定」を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業は、特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。

また、くるみん等の認定基準を満たした上で、不妊治療と仕事の両立しやすい職場環境整備に取り組み一定の要件を満たした企業は、「プラス認定」を受けることができます。

<プラチナくるみん認定企業>

認定企業数 3企業

	認定年	認定企業名	所在地(市・町)
1	2015	株式会社 佐賀共栄銀行	佐賀市
2	2017	株式会社 佐賀銀行	佐賀市
3	2021	株式会社 ミズ	佐賀市

<くるみん認定企業>

認定企業数 28企業

プラス認定企業数 1企業

	認定年	プラスくるみん	認定企業名	所在地(市町村)
1	2010		鳥栖キューピー株式会社	鳥栖市
2	2010 2015		株式会社 佐賀銀行 (※2回)	佐賀市
3	2012		国立大学法人 佐賀大学	佐賀市
4	2012		久光製薬株式会社	鳥栖市
5	2013		社会福祉法人 椎原寿恵会	鳥栖市

6	2013		株式会社 佐賀共栄銀行	佐賀市
7	2013		株式会社 ミズ	佐賀市
8	2014		聖徳ゼロテック 株式会社	佐賀市
9	2015		タマキホールディングス株式会社	唐津市
10	2015		社会福祉法人 済昭園	嬉野市
11	2015		医療法人 栄寿会	杵島郡江北町
12	2015 2019 2022	2023 プラス認定	木村情報技術株式会社(※3回)	佐賀市
13	2016		西日本総合コンサルタント株式会社	佐賀市
14	2016		社会保険労務士法人きたむら事務所	佐賀市
15	2017		JSRマイクロ九州株式会社	佐賀市
16	2018		株式会社 ミゾタ	佐賀市
17	2018		株式会社 メディック	佐賀市
18	2019		株式会社 トスデリカ	鳥栖市
19	2019		唐津土建工業 株式会社	唐津市
20	2019		田中電子工業 株式会社	神埼郡吉野ヶ里町
21	2020		株式会社 中野建設	佐賀市
22	2022		有限会社 フレンドリー	佐賀市
23	2022		株式会社 佐電工	佐賀市
24	2022		株式会社 ホンダカーズ中央佐賀	佐賀市
25	2022		社会医療法人 祐愛会	鹿島市
26	2023		株式会社 平明	佐賀市
27	2023		唐津農業協同組合	唐津市
28	2024		株式会社モトシマ	佐賀市

全国12万社以上の
企業が登録!

仕事と家庭の両立の取り組みを支援する情報サイト

両立支援のひろば



「両立支援のひろば」は、次世代育成支援対策推進法に基づく
一般事業主行動計画の公表や育児・介護休業法に基づく**育児休業取得率等の公表**、
仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く人をサポートする情報を掲載するサイトです。

公表する(企業向け)



- 次世代法に基づく一般事業主行動計画の公表
- プラチナくるみん認定企業の次世代育成支援対策の実施状況の公表
- くるみん認定基準における育児休業取得率等の公表
- 育児・介護休業法に基づく育児休業取得率等の公表

検索する(企業・働く人・求職者向け)



- 企業の行動計画を参考にしたい。
- 仕事と育児、仕事と介護の両立の取組内容を知りたい。
- 「くるみん」「プラチナくるみん」などの認定企業を検索したい。
- 育児休業取得率等を公表している企業を探したい。

疑問解決

両立支援に取り組む企業の事例



- 企業の好事例について、きっかけや経緯も含めて詳しく知りたい。

お役立ち情報



こんなときは? **Q** & **A** 集

事業主の方

- 育児・介護休業法の疑問
- くるみんマークの取得
- 両立支援に関する助成金等

働く方々

- 育児をしながら働くための制度
- 介護をしながら働くための制度等

育児・介護休業法に基づく
育児休業取得状況の公表は、
ぜひ「両立支援のひろば」で!

2023年4月から、従業員1,000人超の企業は、
育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられています。
公表内容は、**男性の「育児休業等の取得率」**または
「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。



次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表

一般事業主行動計画とは？

企業が次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために自社の取組について策定する計画のことです。

■行動計画に記載すべきこと

企業は労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、行動計画に以下の内容を定めます。

- ①計画期間 ②目標
- ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

■行動計画を策定したら

常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局へ届け出るとともに、一般への公表、労働者への周知が義務づけられています。

(100人以下の企業は努力義務)

1 登録・修正の準備をする



2 「両立支援のひろば」に行動計画を公表する

更新・修正の方

メールの修正用URLをクリック

新規登録の方

基本情報の登録が完了

「登録状況一覧」が開きます

自社の行動計画・データ等を登録・修正する

新規登録

最初に、自社の情報が登録されているかチェックをお願いします。企業名を入力し、確認ボタンをクリックしてください。結果は新しいウィンドウに表示されます。

企業名を入力

企業名を入力しても登録情報にマッチしない場合は、下記新規登録ボタンよりご登録ください。

登録メールアドレスが不明な場合、登録があるかどうか不確かな場合は、事務局までお問い合わせください。

修正

本サイトにご登録済みのメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックしてください。修正・登録状況の確認を行うための専用URLをメールで送信します。

メールアドレスを入力

1つのメールアドレスで複数の企業を登録している方はこちらでも確認できます>

新規登録の方

基本情報を登録します。

登録済のメールアドレスが不明の方

「お問合せ」をクリックし、事務局へお問い合わせください。

更新・修正の方

本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。修正用URLがメールで送られます。

行動計画の策定の参考に！ 両立診断サイト



両立診断とは、企業における仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に点検・評価するための両立指標に回答していただくことにより、自社の両立支援の取組の進展度合いの診断ができるプログラムです。両立診断結果に応じた行動計画を提案する機能も搭載しています。行動計画の策定にお役立てください。

登録状況一覧

貴社の現在の登録状況は以下の通りです。

「職場情報総合サイト（しよくばらば）」への転載を希望しない企業の方

「職場情報総合サイト」は、若者雇用促進総合サイト、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろばの3サイトに分かれて掲載されている企業の職場情報を収集・転載し、国の各種認定・表彰制度の取得情報を掲載するものです。女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろばに掲載され、法人番号が入力されている企業の情報は、「職場情報総合サイト」に転載されます。

「職場情報総合サイト」に転載を希望しない場合は、下記リンク先の「当サイトに掲載を希望しない場合」をご覧ください。

[「職場情報総合サイト」企業の方向け利用方法](#)

サイト登録状況

次世代法・女性活躍推進法一体型で一般事業主行動計画を策定・届出をした場合、「両立支援のひろば」と「女性の活躍推進企業データベース」の両方に公表してください。

両立支援のひろば

- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表
- プラチナくるみん認定企業の実施状況の公表
- 仕事と介護の両立に関する取組（トモニマークの使用申請）

一般事業主行動計画公表サイト

自社の行動計画・取組の新規登録・修正

登録・修正したい内容を選択して「次のページへ」ボタンを押してください。

- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を新規登録・修正する
- 次世代育成支援対策の実施状況を公表する（※プラチナくるみん認定企業のみ）
- 仕事と介護の両立に関する取組を新規登録・修正する（※「トモニ」マーク使用申請）

※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表は「女性の活躍推進企業データベース」に移しました。

受付メールの受取り

件名: [両立支援のひろば] 新規申請または更新申請を受け付けました

サイト管理者による掲載の手續に2~5営業日かかります。

掲載完了メールの受取り

件名: [重要] [両立支援のひろば] に掲載しました

掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。